

Aanbesteding: Online arbeidsmarktcommunicatiedienstverlening & Employer branding site
Aanbestedende Dienst: Belastingdienst, IUC Belastingdienst
Referentie: IUC22-020

Toelichting:

Ref.nr. **Onderwerp:**
1 GUE 10 (par 3.5)

Vraag:

Is het gewenst om het Identity Management Systeem van Opdrachtgever te koppelen voor het beheer van toegang en autorisatie?

Antwoord:

Nee. Toegang wordt beheerd door Opdrachtnemer.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
2 UE 23 (par 3.3.3)

Vraag:

Mag Opdrachtnemer in eigen beheer de Vulnerabilty scans uitvoeren of moet hiervoor een (onafhankelijke) derde partij worden ingeschakeld?

Antwoord:

Ja, Vulnerabilty scans mogen in eigen beheer uitgevoerd worden.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
3 UE 8 (par. 2.2.3.)

Vraag:

Wordt een (te koppelen) derde partij email nieuwsbrieven applicatie gebruikt of dient dit onderdeel te zijn van de Oplossing?

Antwoord:

Dit dient onderdeel te zijn van de Oplossing, zie ook UE 15.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.

4

Onderwerp:
Bijlage A, Par 2.2.5.

Vraag:

Met welk ATS systeem en/of welke systemen dient de API koppeling te worden gerealiseerd?

Antwoord:

SuccessFactors van SAP.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.

5

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.3.2 p21

Vraag:

Wat bedoelen jullie met "sollicitatiebereidheid" en welke touchpoints zijn er vastgesteld in de gehele journey?

Antwoord:

Sollicitatiebereidheid: de (potentiële) kandidaat is willig om tot een sollicitatie-actie over te gaan.

Touchpoints hele journey: geen specifiek vastgestelde touchpoints, dit is bij deze case aan Inschrijver om invulling aan te geven. Houd rekening met de AIDA-funnel: awareness, interest, desire, action. In de bijlage bij de Nota van Inlichtingen is een voorbeeld van een mogelijke kandidaatreis te vinden.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.

6

Onderwerp:
Bijlage 5 - ARVODI-2018 9 22

Vraag:

"Als gevolg van een ontbinding ontstaan ongedaanmakingsverbintenissen. Inschrijver vindt dit in verband met de te leveren diensten voor zowel Opdrachtgever als Inschrijver onwenselijk. Is Opdrachtgever bereid om in artikel 22 een extra paragraaf op te nemen die als volgt luidt:

“22.7: Een eventuele ontbinding van de Overeenkomst laat alle geleverde en

te leveren prestaties tot en met de dag waarop de Overeenkomst rechtsgeldig wordt ontbonden onverlet. Er ontstaan geen ongedaanmakingsverbintenissen zoals bedoeld in art. 6:271 ev. BW naar aanleiding van een ontbinding van deze Overeenkomst”.

Antwoord:

Aan artikel 22.1 van de Voorwaarden wordt de volgende zinsnede toegevoegd: “Ontbinding in de zin van dit artikel werkt ex nunc, dat wil zeggen de ontbinding geldt alleen voor toekomstige verplichtingen.”

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.

7

Onderwerp:

Bijlage 5 - ARVODI-2018 10 24.1 en 24.2

Vraag:

Inschrijver vindt artikel 24.1 en 24.2 onduidelijk met betrekking tot bestaande intellectuele eigendomsrechten van Inschrijver. Kan Opdrachtgever verklaren dat intellectuele eigendomsrechten die reeds bestonden voor de aanvang van de uitvoering van de Overeenkomst blijven toebehoren aan de desbetreffende partij?

Antwoord:

Opdrachtnemer behoudt zijn eigen (reeds bestaande) rechten op zijn vormgeving van de methodologieën, modellen, rapporten, know how en methodes. Het staat Opdrachtgever wel vrij om dit zonder enige vorm van beperking, vrijelijk (in welke vorm of uiting dan ook) te gebruiken. Indien noodzakelijk, verkrijgt Opdrachtgever van Opdrachtnemer een onbeperkt en voortdurend gebruiksrecht, maar hij verkrijgt het uiteindelijke intellectuele eigendomsrecht niet.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.

8

Onderwerp:

BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.3.1 p17

Vraag:

Welke minimale vereisten zijn er nu al voor de touchpoints in de candidate journey?

Antwoord:

Bij deze case dient de Java professional door de funnel bewogen te worden, van de awareness fase tot aan het moment van sollicitatiebereidheid. De

concrete invulling bij deze case hiervan is aan de Inschrijver.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
9

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.3.1 & 2.3.2 p17

Vraag:
"Met welke gegevens mogen wij uitsluiting doen in de campagne? Met welke mate dienen we te specificeren op ervaringsniveau en leeftijdsniveau ?
"

Antwoord:
Bij deze case willen we de Java-professional groep aanspreken. Leeftijd of ervaringsniveau is hierbij niet belangrijk. Gezien de schaarste van de doelgroep komen wij graag in contact met iedere Java professional. Uiteraard kan het zo zijn dat er redenen zijn om onderbouwd bepaalde keuzes te maken, dit is mogelijk zolang deze passend zijn binnen wetgeving.

Na gunning worden successen e.d. bij dergelijke opdrachten in gezamenlijk overleg, al dan niet met andere opdrachtnemers zoals het mediabureau en het strategisch campagnebureau, vastgesteld.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
10

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.3.1 & 2.3.2 17 & 21

Vraag:
Hoe mogen wij als bureau uitsluiting doen in het bepalen van successen?

Antwoord:
Deze vraag snappen we niet. Graag verduidelijken en zo snel mogelijk nogmaals stellen zodat we de vraag tijdig (10 dagen voor de sluitingstermijn) kunnen beantwoorden.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
11

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.3.1 p17

Vraag:

Hoe werkt de huidige sollicitatie procedure?

Antwoord:

1. Sollicitatie + selectie

Solliciteren is mogelijk tot aan de deadline die in de vacaturetekst genoemd wordt. We beoordelen het cv en de motivatiebrief van de kandidaat op de genoemde functie-eisen.

2. Voorselectietest

Voor sommige functies is een online voorselectietest onderdeel van de procedure. In dat geval ontvangt de kandidaat per e-mail meer informatie over de procedure en de uiterlijke inlevertermijn. Het maken van de test duurt ongeveer 120 minuten. De test kan in de meeste gevallen thuis worden gemaakt.

3. Sollicitatiegesprek

We nodigen de kandidaat per telefoon of e-mail uit voor een sollicitatiegesprek, waarin een selectiecommissie de kandidaat beoordeelt op de competenties van de functie aan de hand van een competentiegericht gesprek.

4. Assessment

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. In dat geval wordt de kandidaat telefonisch of per e-mail hiervoor uitgenodigd.

5. Arbeidsvoorwaarden

We nodigen de kandidaat uit voor een arbeidsvoorwaardengesprek. Na een positieve afronding, treffen we samen verdere voorbereidingen voor de eerste werkdag!

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

12

Onderwerp:

BIJLAGE A Specificatie van de opdracht p.23

Vraag:

Heeft de Aanbestedende dienst een voorkeur voor development stack en of het een Open Source ontwikkeling mag zijn?

Antwoord:

Geen voorkeur.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

13

Onderwerp:

BIJLAGE A Specificatie van de opdracht p.50

Vraag:

Is er een benchmark waar de KPI's aan moeten voldoen?

Antwoord:

Het merendeel van de KPI's moet voldoen aan de eisen en beantwoording op de Wensen uit de aanbesteding zelf. Enkele KPI's, zoals Performance, zijn afhankelijk van de aangeboden Oplossing. Voor deze KPI's dient tijdens Implementatie in samenspraak tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer een baseline vastgesteld te worden waartegen gemeten kan worden.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
14

Onderwerp:

BIJLAGE A Specificatie van de opdracht p.23

Vraag:

Wat is de gewenste hosting omgeving waar de Employer branding site op gehost gaat worden?

Antwoord:

De Aanbestedende dienst laat aan Opdrachtnemer over waar de Employer branding site gehost gaat worden. Uiteraard ligt de verantwoordelijkheid voor het nakomen van alle eisen (onder andere m.b.t. beveiliging) bij Opdrachtnemer.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
15

Onderwerp:

BIJLAGE A Specificatie van de opdracht UE74

Vraag:

Aan welke performance moet de Employer branding site voldoen?

Antwoord:

De Oplossing moet dusdanig performen, dat de functionaliteit op een normale manier (conform Specificaties) gebruikt kan worden ook in geval van de beschreven mogelijke piekbelasting. Zie ook het antwoord op vraag 13.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
16

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht

Vraag:

Wordt er ook een toegankelijkheidstoets verwacht? Zo ja, wie wordt verwacht deze te verzorgen?

Antwoord:

Ja, zie UE 26 t/m UE 28.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
17

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht

Vraag:

Welk ATS is er in gebruik?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 4.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
18

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht

Vraag:

Wij zijn gewend om onderzoek te doen naar de doelgroep en op basis van de behoefte van de doelgroep een klikbaar prototype te ontwikkelen om te toetsen en te valideren of het vormgegeven idee aansluit bij de uitgesproken behoefte. Wat is de verwachting van de Aanbestedende dienst omtrent de validatie van hun nieuwe Employer branding website?

Antwoord:

De Aanbestedende dienst verwacht van Opdrachtnemer een adviserende rol over de tot standkoming van de Employer branding site en de aansluiting ervan op de behoeftes van de doelgroep, de invulling daarvan is nader te bepalen. De Opdrachtgever heeft gedurende de Raamovereenkomst het recht om gebruikersonderzoeken uit te voeren om de gebruikerservaring op de Oplossing te testen » UE13.

Beantwoord op: 17-11-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
19

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht w5, w6

Vraag:
Heeft de Aanbestedende dienst inzicht in de pains, gains en touchpoints van hun doelgroep? En zouden ze ons hier inzicht in kunnen geven?

Antwoord:
Na gunning krijgt Opdrachtnemer inzicht in de beschikbare informatie, waaronder arbeidsmarktonderzoeken onder diverse relevante doelgroepen. Aanbestedende dienst verwacht een zekere mate van kennis en ervaring van Inschrijver om ons te kunnen adviseren in een juiste aanpak voor deze fictieve cases (zie ook scope).

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
20

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht

Vraag:
Is er een wireframe aanwezig voor de nieuw te ontwikkelen Employer branding website?

Antwoord:
Nee.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
21

Onderwerp:
BIJLAGE A Specificatie van de opdracht 2.2.4

Vraag:
Wat is de huidige candidate journey van de Employer branding site van de Belastingdienst?

Antwoord:
De Employer branding site focust zich hoofdzakelijk op het pre-sollicitatieproces met daar binnen touchpoints door de gehele AIDA-funnel, awareness, interest, desire en action. Dat betekent grofweg dat we de aandacht van (potentiële) kandidaten willen trekken, hen de Belastingdienst in overweging te nemen als potentiële werkgever, hen interesseren in werken

bij de Belastingdienst en hen uiteindelijk te bewegen tot een sollicitatie.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
22

Onderwerp:
Beschrijvend documenten paragraaf 2.4 Scope

Vraag:
Wat zijn de uitdagingen die de Aanbestedende dienst nu heeft met hun Employer branding website?

Antwoord:
Algemeen: Er zijn meer vacatures dan werkzoekenden: de arbeidsmarkt is daarmee veranderd van een werkgeversmarkt naar de een werknemersmarkt. BD-specifiek: het aantal vacatures groeit, zo ook het aantal vacatures dat in meer of mindere mate op elkaar lijkt en waarbij een soortgelijk kandidaatprofiel gezocht wordt.

Dit heeft ook impact op de inrichting van een Employer branding site. Aansluiten op de wensen en behoeftes van de markt, het presenteren van de organisatie als een aantrekkelijke werkgever d.m.v. een gebruiksvriendelijke Employer branding site en aansluiten bij de nieuwste trends en ontwikkelingen is daarom essentieel.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

Ref.nr.
23

Onderwerp:
Beschrijvend documenten paragraaf 2.4 Scope

Vraag:
Klopt het dat de wens is om een nieuwe Employer branding website te ontwikkelen voor de Belastingdienst?

Antwoord:
Ja, de Aanbestedende dienst is namelijk niet de eigenaar van de huidige employer branding site (de Content is wel van de Aanbestedende dienst). Look & feel van de Employer branding site wordt ontwikkeld in samenspraak tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever. De Specificaties van de te ontwikkelen Employer branding site zijn beschreven in de Aanbestedingsstukken.

Beantwoord op: 17-11-2022
Label: Inhoud

